



Berekening vergoeding aanzegtermijn

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid geldt voor tijdelijke contracten van zes maanden of langer sinds 1 januari 2015 een aanzegtermijn. In deze factsheet staat op hoofdlijnen beschreven waar werkgevers en werknemers rekening mee moeten houden wat betreft de berekening van deze vergoeding.

Een aanzegtermijn houdt in dat de werkgever zijn werknemer uiterlijk een maand voor het aflopen van het contract schriftelijk moet laten weten of hij het contract wel of niet wil voortzetten. Ook moet hij laten weten onder welke voorwaarden hij dit doet. De aanzegtermijn geldt voor contracten van 6 maanden of langer, waarbij het einde van tevoren op een vaste datum is bepaald.

Uitzondering uitzendcontracten

Voor uitzendcontracten waarin een uitzendbeding is opgenomen gelden andere voorwaarden. Een uitzendbeding regelt dat de uitzendovereenkomst automatisch eindigt op het moment dat de inlener de opdracht beëindigt. Zie voor meer informatie de factsheets Werken als uitzendkracht en Werken met een uitzendkracht.

Vergoeding aanzegtermijn

De hoogte van de vergoeding voor het niet in acht nemen van de aanzegtermijn is van een aantal factoren afhankelijk. Het maakt bijvoorbeeld verschil of de werkgever helemaal niets laat weten, of dat hij te laat is met wel of niet aanzeggen. Hieronder zijn de mogelijke situaties omschreven:

De werkgever laat niets weten

Laat de werkgever de werknemer niet weten of hij het contract wel of niet wil voortzetten? Dan heeft de werknemer recht op een vergoeding. Ook als de werkgever het contract graag wil verlengen. Deze vergoeding bedraagt een bruto maandsalaris. De werknemer kan deze vergoeding opeisen tot 2 maanden na het einde van het contract.

[rekenvoorbeeld]

BEREKENING VERGOEDING: BRUTO MAANDSALARIS

Bij de berekening van het bruto maandsalaris is van invloed onder welk(e) contract(en) de werknemer werkte. Hieronder zijn de mogelijke situaties toegelicht:

Tijdelijk contract met vaste arbeidsduur

Bij een contract met een vaste arbeidsduur is vastgelegd dat een werknemer een vast aantal uren per periode werkt. Bijvoorbeeld 40 uur per week.

Berekening bruto maandsalaris

U bepaalt het bruto maandsalaris door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de arbeidsduur per maand.

Oproepcontracten

Bij een oproepcontract is geen vaste arbeidsduur overeengekomen. Onder oproepcontracten vallen nuluren- en min-maxcontracten.

Berekening bruto maandsalaris

U bepaalt het bruto maandsalaris door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidsduur per maand. U berekent dit gemiddelde als volgt:

Deel de hoeveelheid uren die de werknemer in de 12 maanden voor het einde van het contract heeft gewerkt door 12. Was de contractperiode korter? Bereken het aantal dan naar rato. Bij een min-maxcontract kan de arbeidsduur nooit minder zijn dan de minimaal overeengekomen arbeidsduur.

Voorbeeld min/max-contract:

Er is een min/max-contract waarbij de werknemer minimaal 24 uren per week werkt (en maximaal 40 uren per week).

U berekent de gemiddelde arbeidsduur in de 12 maanden voorafgaand aan het moment waarop het contract eindigt. Het gemiddelde blijkt 90 uren per maand te zijn. Dit is lager dan de arbeidsduur per maand dat is gebaseerd op een arbeidsduur van 24 uren per week. Bij een arbeidsduur van 24 uren per week is de arbeidsduur per maand 104 uren ($24 \times 52 = 1248$, te delen door 12). U hanteert dus 104 uren als de gemiddelde arbeidsduur per maand (i.p.v. 90).

Laatste contract telt

Is er sprake van opvolgende contracten? Ga dan voor de berekening van de vergoeding uit van het laatste contract dat wordt beëindigd.

Verlof, staking en ziekte

Periodes waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte tellen niet mee bij de berekening.

Voorbeeld:

Het contract eindigt per 1 januari 2016. Hoofregel is dat wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met december 2015 (totaal 12 maanden). Als de werknemer in de maand december 2015 de laatste 14 dagen ziek was, dan wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met 17 december 2015 (totaal 11 17/31ste maanden). Deze totale arbeidsduur deelt u dan door 11 17/31ste (i.p.v. 12).

Als de periode waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte totaal een maand of langer is, dan kijkt u voor de berekening verder terug dan (in dit voorbeeld) januari 2015. Was de werknemer bijvoorbeeld gedurende 2 maanden ziek? In het vermelde voorbeeld neemt u dan de maanden november en december 2014 mee in de berekening in plaats van de 2 maanden waarin de werknemer ziek was. U deelt de uitkomst vervolgens door 12. Dit kan alleen als er in november en december 2014 al een contract bestond. Was dit niet het geval? Bereken het gemiddelde dan naar rato over de maanden waarin de werknemer niet ziek was.

Provisie en stukloon

Werknemers die betaald krijgen op basis van stukloon krijgen een vergoeding op basis van een aantal geleverde eenheden. Ze krijgen bijvoorbeeld een vergoeding voor het aantal kilo's geplukte aardbeien. Werknemers die op basis van provisie werken, krijgen een beloning die afhankelijk is van de omzet of winst.

Berekening bruto maandsalaris

Het bruto maandsalaris is het gemiddelde van het ontvangen stukloon en/of de provisie per maand. U berekent dit gemiddelde als volgt:

Bepaal hoeveel loon de werknemer aan provisie- of stukloon heeft ontvangen in de 12 maanden voor het einde van het contract. Deel dit door 12. Dit gemiddelde per maand is het bruto maandsalaris. Was de contractperiode korter? Bereken het bedrag dan naar rato. Is er sprake van opvolgende contracten? Ga dan uit van het contract dat wordt beëindigd.

Verlof, staking en ziekte

Periodes waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte tellen niet mee bij de berekening.

Voorbeeld:

Het contract eindigt per 1 januari 2016. Hoofregel is dat wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met december 2015 (totaal 12 maanden). Als de werknemer in de maand december 2015 de laatste 14 dagen ziek was, dan wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met 17 december 2015 (totaal 11 17/31ste maanden). Deze totale arbeidsduur deelt u dan door 11 17/31ste (i.p.v. 12).

Als de periode waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte totaal een maand of langer is, dan kijkt u voor de berekening verder terug dan (in dit voorbeeld) januari 2015. Was de werknemer bijvoorbeeld gedurende 2 maanden ziek? In het vermelde voorbeeld neemt u dan de maanden november en december 2014 mee in de berekening in plaats van de 2 maanden waarin de werknemer ziek was. U deelt de uitkomst vervolgens door 12. Dit kan alleen als er in november en december 2014 al een contract bestond. Was dit niet het geval? Bereken het gemiddelde dan naar rato over de maanden waarin de werknemer niet ziek was.

Deels provisie- of stukloon

Het kan ook voorkomen dat maar een deel van het loon bestaat uit provisie- of stukloon. In dat geval wordt het gemiddelde aan provisie en stukloon per maand opgeteld bij het bruto maandsalaris dat op basis van de berekening voor de 'vaste arbeidsduur' of 'oproepcontract' is bepaald. [einde rekenvoorbeeld]

De werkgever is te laat met aanzeggen

Heeft de werkgever zijn werknemer te laat laten weten dat de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt verlengd? Dan heeft de werknemer recht op een vergoeding naar verhouding. Was hij bijvoorbeeld een week te laat? Dan heeft de werknemer recht op een week loon.

[rekenvoorbeeld]

Situatieschets 1 (laatste dag van het contract is de laatste dag van de maand)

Laatste dag tijdelijke contract: 31 oktober 2015
Uiterlijke dag aanzeggen: 30 september 2015
Feitelijke dag aanzeggen: 13 oktober 2015
(13 dagen te laat)

Bruto maandsalaris: 2000 euro

Hoe hoog is de vergoeding?

De vergoeding is 838,71 euro

Waarom?

De werkgever moet een vergoeding naar rato betalen. De laatste dag van het contract is 31 oktober 2015. De dag waarop uiterlijk had moeten worden aangezegd is dan 30 september 2015. De laatste maand van het dienstverband telt 31 dagen (van 1 september oktober tot en met 31 oktober). Pas op 18 oktober heeft de werkgever aangezegd. Dat is 13 dagen te laat. De werkgever is een vergoeding verschuldigd ter hoogte van 13/31ste van het maandsalaris. Dat is $(2000/31 \times 13 =)$ 838,71 euro.

Situatieschets 2 (laatste dag van het contract is niet de laatste dag van de maand)

Laatste dag tijdelijke contract: 5 oktober 2015
Uiterlijke dag aanzeggen: 5 september 2015
Feitelijke dag aanzeggen: 18 september 2015 (13 dagen te laat)
Bruto maandsalaris: 2000 euro

Hoe hoog is de vergoeding?

De vergoeding is 866,67 euro

Waarom?

De werkgever moet een vergoeding naar rato betalen. De laatste dag van het contract is 5 oktober 2015. De dag waarop uiterlijk had moeten worden aangezegd is dan 5 september 2015. De laatste maand van het dienstverband telt 30 dagen (van 6 september tot en met 5 oktober). Pas op 18 september heeft de werkgever aangezegd. Dat is 13 dagen te laat. De werkgever is een vergoeding verschuldigd ter hoogte van 13/30ste van het maandsalaris. Dat is $(2000/30 \times 13 =)$ 866,67 euro.
[einde rekenvoorbeeld]

Geen vergoeding

De aanzegvergoeding is niet verschuldigd als het bedrijf van de werkgever failliet is gegaan. Ook als de werkgever in de schuldsanering terecht is gekomen, hoeft hij de vergoeding niet te betalen. Dit geldt eveneens als de rechtbank de werkgever surseance van betaling (uitstel van betaling) heeft verleend, omdat hij de schulden niet kan betalen.

Wet werk en zekerheid

De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia sterk veranderd. De nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid mee te groeien met deze veranderingen. De Wwz wordt sinds 1 januari 2015 in delen ingevoerd. De eerste wijzigingen hebben betrekking op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, oproepcontracten en uitzendcontracten. Op 1 juli 2015 en op 1 januari 2016 vinden opnieuw veranderingen plaats. Deze hebben invloed op het verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet (WW).

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mei 2015

Voor meer informatie:
www.rijksoverheid.nl/werkenzekerheid
Informatie Rijksoverheid 1400